

Concluído o acordo, o mesmo entrará em vigor na data prevista, retroagindo os seus efeitos à data indicada e terá a duração máxima de três anos, podendo ser renovado por solicitação escrita do contribuinte, seis meses antes do termo do prazo de vigência, seguindo os mesmos procedimentos previstos para a proposta inicial.

Importa, contudo, referir que as autoridades fiscais poderão efectuar acções de inspecção com incidência nos períodos de tributação abrangidos pelo APPT com vista ao exame e confirmação de dados e informações fornecidos pelo contribuinte na proposta e durante a fase de avaliação, podendo ser verificado o cumprimento das obrigações a cargo do contribuinte no quadro do APPT, para avaliar se o método aceite no acordo se mantém válido ou se existem motivos para revisão ou mesmo revogação do APPT. Acresce que as autoridades fiscais poderão ainda, sem sujeição aos limites relativos à possibilidade de efectuar mais do que uma inspecção tributária sobre o mesmo imposto e período de tributação previstos na Lei Geral Tributária, promover auditorias específicas destinadas a verificar o cumprimento dos termos e condições do APPT, confirmar os dados constantes dos relatórios anuais, validar a manutenção das circunstâncias económicas e as hipóteses críticas em que assenta a metodologia acordada e ainda avaliar os cálculos e a consistência da aplicação do método ou métodos estabelecidos no APPT.

O APPT pode ser objecto de revisão por iniciativa das partes, no caso de ocorrer algum evento que altere substancialmente as circunstâncias subjacentes à aceitação da metodologia para a determinação dos preços de transferência, caso em que, também aqui, terão de ser cumpridos os procedimentos previstos para proposta inicial. Em qualquer caso, o contribuinte ficará sempre obrigado a comunicar às autoridades fiscais as alterações significativas verificadas nas circunstâncias económicas de contexto ou outras e nas hipóteses críticas em que assenta o APPT, susceptíveis de afectar a continuidade da aplicação do método de determinação dos preços de transferência.

De notar que a celebração de um APPT ficará sujeito ao pagamento de taxas, determinadas nos termos e limites constantes da Portaria n.º 923/99, de 20 de Outubro, a qual regula a inspecção tributária por iniciativa dos sujeitos passivos.

Na sequência da implementação de um APPT, importa mencionar que o contribuinte fica com a obrigação de elaborar anualmente um relatório sobre a aplicação do acordo, que possibilite verificar a con-

formidade dos métodos utilizados com os termos do acordo. O relatório deverá ser enviado à Direcção de Serviços de Inspeção Tributária até final de Maio de cada ano. A inexistência do relatório determina a caducidade do APPT, com efeitos a contar do período de tributação a que o mesmo respeita.

Esclareça-se, por último, que a celebração de um APPT não prejudica a obrigação de manutenção de dispor de informação e documentação respeitantes à política adoptada na determinação dos preços de transferência, relativamente às operações não incluídas no âmbito do acordo.

Conclusão

Em conclusão, a possibilidade da celebração de APPT está dependente de um conjunto de procedimentos de certa forma complexos e ainda sujeita a uma série de obrigações declarativas por parte dos contribuintes, as quais podem, dada a inerente carga administrativa, tornar o recurso a esta nova faculdade porventura menos interessante.

Em todo o caso, trata-se de um instrumento há muito esperado, sobretudo pela diminuição da incerteza nas condições praticadas entre entidades relacionadas, restando-nos, por ora, aguardar pela actuação das autoridades tributárias quanto às propostas a apresentar pelos contribuintes.

MIGUEL DURHAM AGRELLOS (*)

A SUCESSÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO

No novo código do trabalho

Em breve contará a ordem jurídica com um novo corpo normativo na área laboral. O Novo Código do Trabalho - expressão que, desde o seu anúncio pelo Governo há vários meses, a prática já consagrou - não entrou afinal em vigor no dia 1 de Janeiro de 2009, mercê da suscitada fiscalização preventiva da constitucionalidade de uma das suas normas. Na data em escrevemos já é, contudo, conhecido o texto final do Decreto n.º 262/X (DRA n.º 61/X/4 II Série-A de 2009-01-26), que aprova a revisão do Código do Trabalho.

(*) Abogado del Área de Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Oporto).

Uma das matérias que o Novo Código do Trabalho altera de forma significativa é o regime da sucessão de contratos de trabalho a termo resolutivo.

Tal como sucedeu no Código do Trabalho ainda em vigor, o legislador volta a manifestar especial preocupação com a contratação sucessiva a termo, partilhando a do legislador comunitário, como resulta da Directiva n.º 1999/70/CE, de 29 de Junho, do Conselho, já transposta para o nosso ordenamento jurídico.

A celebração sucessiva de contratos a termo já anteriormente merecia juízos de censura por ser encarada como forma de perpetuar a precarização da posição dos trabalhadores a eles sujeitos, principalmente quando em jogo está, em sucessivos vínculos, o mesmo trabalhador.

O art. 143º do Novo Código do Trabalho traduz a intensificação e ampliação desses juízos.

A regra que o Código do Trabalho definiu foi mantida pelo novo regime: a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da respectiva duração, incluindo renovações; porém, foram introduzidas novas condicionantes, quer do ponto de vista de quem presta o trabalho, quer do ponto de vista de quem o recebe.

Uma das mais significativas mudanças respeita à extensão do conceito de sujeito na *fattispecie* normativa. Por um lado, a proibição de contratar não fica limitada à celebração de novos contratos de trabalho a termo para ocupação do mesmo posto de trabalho, passando a abranger também novos contratos de trabalho temporário ou de prestação de serviços para o mesmo objecto.

Note-se que em todos tais casos está pressuposta a validade dos vínculos, se analisados autonomamente. Se os vínculos forem intrinsecamente inválidos, existem outras disposições legais especificamente aplicáveis. Para efeitos de aplicação do art. 143º do Novo Código do Trabalho, os sucessivos contratos só serão inválidos por terem sido antecedidos por outros contratos, eventualmente válidos, para a ocupação do mesmo posto de trabalho ou, tratando-se de prestação de serviços, com o mesmo objecto, se celebrados antes de decorrido o lapso de tempo definido na lei, e que é de um terço da duração do contrato anterior.

No que respeita aos contratos de trabalho temporário em particular, existe disposição semelhante no

regime próprio deste instituto, agora incluído no Novo Código do Trabalho, ainda que apenas nos casos de já se ter completado a duração máxima do contrato de utilização - n.º 1 do art. 179º.

De referir que aqui, como noutros locais, a preocupação do legislador deixou, ainda assim, de fora - pelo menos na letra da lei - eventuais contratos de estágio, formação ou aprendizagem, cuja utilização se tem vindo a dinamizar em diferentes sectores da economia.

Por outro lado, o âmbito de aplicação do mencionado art.º 143 é alargado por já não estar limitado aos casos em que existe identidade de empregador, i.e., pode haver contratação sucessiva relevante para efeitos da proibição mesmo que a entidade contratante do lado do empregador seja distinta da que celebrou o contrato anterior.

Assim, passam a estar impedidos de contratar, não só o empregador anterior, mas também qualquer sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo ou mantenha estruturas organizativas comuns. Esta alteração pretende abranger as situações em que existe uma alteração de empregador, ainda que se trate da ocupação do mesmo posto de trabalho. Refira-se que esta nova regra dispensa a verificação de qualquer intuito fraudulento dos sucessivos empregadores; a proibição releva mesmo quando tal diversidade activa corresponde à utilização legítima de formas de recrutamento laboral contempladas no ordenamento jurídico.

A definição das situações de organização societária incluídas neste preceito é decalcada do art. 101º do Novo Código do Trabalho, que regula as situações de pluralidade de empregadores (por remissão conceptual para o Código das Sociedades Comerciais, embora não abrangendo todas as formas de coligação societária), ainda que, em princípio, tal pluralidade não esteja agora em jogo, pois na situação em análise o trabalhador mantém-se (*rectius*, pode manter-se) obrigado a prestar trabalho apenas para um empregador em cada contrato.

Quanto às semelhanças com o estabelecido no regime anterior, o Novo Código do Trabalho continua a impor como requisito de aplicação da proibição de sucessão, a ocupação do mesmo posto de trabalho, não obstante alterações de formulação linguística (que, de resto, caracterizam toda a intervenção legislativa neste diploma). Agora, o preceito passou a referir-se à execução de um contrato de trabalho que se concretize no mesmo posto de trabalho, onde antes se previa simplesmente a admissão para

o mesmo posto de trabalho. A ser intencional e relevante, a nova locução poderá querer sublinhar que não basta, ou é mesmo indiferente, que ao trabalhador contratado sucessivamente seja atribuída a mesma categoria profissional detida pelo trabalhador anterior, sendo apenas de atender à essencial identidade da sua contribuição para o processo produtivo. É ainda o problema da dificuldade de densificação do conceito de «posto de trabalho». Visar-se-ia, no fundo, que a sucessão relevante se aprecie de um ponto de vista material (categoria real) e não apenas em face do designativo da categoria contratual ou da posição do concreto trabalhador num dado organograma histórico.

Relativamente aos casos em que o legislador permite a admissão de um trabalhador vinculado através de um contrato a termo para a ocupação do mesmo posto de trabalho antes de decorrido o período de tempo imposto, continuam contempladas as exceções já conhecidas do direito anterior, a saber: (i) nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição; (ii) acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato; (iii) actividade sazonal; (iv) trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego. Estas são as únicas situações em que o legislador admite a contratação sucessiva de trabalhadores através de formas de trabalho consideradas precárias, antes de decorrido o intervalo imposto como regra geral.

Ao contrário do que sucedia no Código do Trabalho, o legislador optou por não distinguir as situações em que está em causa a contratação sucessiva do mesmo trabalhador ou de trabalhadores diferentes. No regime imediatamente anterior, apenas se consideravam celebrados sem termo os contratos celebrados sucessivamente entre as mesmas partes. Actualmente, o legislador optou por retomar o tratamento uniformizado da proibição de celebração sucessiva de contratos a termo, independentemente de se tratar do mesmo trabalhador ou de trabalhadores diferentes. Agora, todos os contratos a termo celebrados sucessivamente em violação dos requisitos consagrados no n.º 1 do art. 143º do Novo Código do Trabalho devem ser considerados celebrados sem termo. Isto significa que, um trabalhador contratado validamente a termo ou através de contrato de trabalho temporário, poderá ser integrado a título permanente na empresa em virtude de o posto de trabalho que passou a ocupar ter sido ocupado anteriormente por outro trabalhador, mes-

mo que também este contratado validamente a termo, bastando que, para tal, se tenha desrespeitado o intervalo de tempo que a lei define.

Por fim, relativamente às consequências da violação da proibição estabelecida no n.º 1 do art. 143º do Novo Código do Trabalho, a consequência consagrada é mais gravosa para o empregador e mais vantajosa para o trabalhador, uma vez que, mesmo tratando-se de um trabalhador validamente contratado - porque de facto se verifica a existência de uma necessidade temporária da empresa ou qualquer outro dos fundamentos autorizados pelo art. 140º do mesmo diploma (anterior art. 129º do Código do Trabalho) -, o empregador é obrigado a integrá-lo na empresa a título permanente, nos termos do disposto no seu art. 149º.

Existe igualmente uma situação em que a única consequência para o empregador é a sujeição a sanção por ilícito de mera ordenação social. Tal como sucedia no regime anterior - n.º 2 do art. 655º do Código do Trabalho - a violação da proibição da sucessão de contratos a termo constitui contra-ordenação grave.

Se o contrato que se sucede for de prestação de serviços (trabalho autónomo) e não de trabalho subordinado, ainda que sob a espécie trabalho temporário, não opera a estatuição requalificativa típica, ou seja, o vínculo mantém a sua natureza, de acordo com o n.º 1 do art. 147º do Novo Código do Trabalho. Parece-nos a solução adequada perante a validade intrínseca do vínculo (sucessivo) de trabalho autónomo que, como acima se referiu, integra a previsão do art. 143º da nova lei.

Por fim, tal como sucedia no regime anterior, para efeitos de contagem da antiguidade do trabalhador que vê o seu contrato ser considerado sem termo por sucessão indevida, é relevante todo o período em que prestou trabalho, desde a celebração do primeiro contrato, quer seja para o mesmo empregador, quer seja para uma sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo ou mantenha estruturas organizativas comuns. Mas se a sucessão indevida se der entre trabalhadores diferentes, o segundo, que passa a estar vinculado sem termo, não aproveita a antiguidade do trabalhador anterior.

Atendendo à significativa ampliação do âmbito de aplicação das normas acima referidas, as possibilidades de recrutar mão-de-obra de forma mais flexível e adequada às necessidades da empresa e de prosseguir uma gestão de negócio mais optimizada estão ainda mais coarctadas.

Agora, não só o empregador se vê obrigado a reintegrar trabalhadores validamente contratados através de empresas de trabalho temporário, tratando-se ou não do mesmo trabalhador, como também assim sucederá caso o empregador seja uma empresa distinta do empregador anterior, se ambos os empregadores estiverem numa relação de domínio ou de grupo ou se mantiverem estruturas organizativas comuns.

FILIPE FRAÚSTO DA SILVA
Y ALICE PEREIRA DE CAMPOS (*)

A NOVA LEI DO ARRENDAMENTO URBANO EM PORTUGAL

Pontos relevantes da nova regulamentação do arrendamento urbano

O regime do arrendamento urbano em Portugal constava, em larga medida, do Decreto-Lei n.º 321-B/90, de 15 de Outubro (o «RAU»), o qual procurou condensar todas as normas aplicáveis e, à semelhança do que já sucedia com o arrendamento rural, retirar do Código Civil este regime, remetendo-o para um diploma próprio. O RAU sofreu variadíssimas alterações desde que foi aprovado, no sentido de criar um regime mais flexível, que dinamizasse o mercado do arrendamento urbano e (como sucedeu em 1995) no sentido de nele incluir as normas aplicáveis ao arrendamento comercial. No entanto, a partir de certo momento, atingiu-se um consenso no sentido de que o regime jurídico do arrendamento necessitava de uma revisão profunda, que o flexibilizasse, simplificasse e uniformizasse.

Após discussões e análises (e uma proposta preparada pelo Governo anterior), em 2006, foi finalmente aprovada a Lei n.º 6/2006, de 27 de Fevereiro, que aprovou o novo regime do arrendamento urbano (o «NRAU») e entrou em vigor em 28 de Junho de 2006. Este novo regime simplificou a regulamentação aplicável ao arrendamento urbano (habitacional e comercial), criou novos tipos e novas definições legais e voltou a incluir a disciplina do arrendamento urbano no Código Civil. Na senda da dinamização do mercado do arrendamento urbano, foram tomadas opções legislativas que

permitiram a flexibilização dos mecanismos do arrendamento em Portugal.

No que se refere aos arrendamentos para fins não habitacionais (os quais vieram substituir a anterior tipologia contratual «contratos de arrendamento para comércio ou indústria»), esta flexibilização foi particularmente relevante na medida em que, nos contratos celebrados após a entrada em vigor deste novo regime, as partes contratuais passam a poder estipular livremente as regras relativas à duração, denúncia e oposição à renovação dos mesmos. Em caso de falta de estipulação, é aplicável o disposto quanto ao arrendamento para habitação. Deve ainda ser referido que, caso as partes não tenham previsto qualquer disposição contratual quanto ao prazo do contrato para fins não habitacionais, este deverá ser considerado como um arrendamento celebrado com prazo certo pelo período de 10 anos, não podendo o arrendatário denunciá-lo com antecedência inferior a 1 ano.

Já no que concerne aos arrendamentos para fins habitacionais, o legislador não foi tão audaz, mantendo a imperatividade das estipulações relativas àqueles aspectos. Assim, o NRAU estabelece a distinção entre contratos para fins habitacionais de prazo certo e os de duração indeterminada (estes mais próximos dos anteriores «vinculísticos»), cujas principais características são de seguida sucintamente analisadas.

Os contratos de arrendamento para habitação de prazo certo, o qual deve ser expresso, deverão ser celebrados por um prazo mínimo de 5 e máximo de 30 anos (operando a ampliação ou redução *ope legis* destes prazos, caso os mesmos não sejam respeitados) e renovam-se automaticamente no seu termo por períodos mínimos sucessivos de 3 anos, caso as partes não tenham expressamente previsto outro prazo. O senhorio não pode denunciar o contrato mas sempre poderá opor-se à renovação do mesmo com uma antecedência não inferior a um ano do termo do contrato. É igualmente atribuído ao arrendatário o direito de se opor à renovação automática do contrato para fins habitacionais de prazo certo, devendo respeitar, para o efeito, um prazo mínimo de 120 dias de antecedência. Para além disto, o arrendatário pode sempre denunciar o contrato a todo o tempo, após seis meses de duração efectiva do mesmo, e sempre com um pré-aviso de 120 dias do termo pretendido do contrato.

Nos contratos de arrendamento de duração indeterminada, uma das principais novidades traduz-se na possibilidade de o arrendatário poder denunciar o

(*) Abogados del Área de Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Lisboa).